**„Mit Hilfe von LARS**

**ein Vorstellungsgespräch**

**vorbereiten und durchführen“**

Fragen im Vorstellungsgespräch 1:

Sie haben sich in Ihrer Bewerbung eindrucksvoll vorgestellt und scheinen sehr interessiert an meinem Assistenzbetrieb zu sein.

**Haben Sie schon Erfahrungen in diesem Arbeitsbereich gesammelt?**

* Motivation des Bewerbers
* Intensität der Suche, Zielorientierung, Elan
* Fazit: Mit Hilfe von Standardfragen, kurze sachliche Informationen zum Assistenzmodell erzählen lassen

Jetzt zu Ihnen.

**Warum haben Sie sich für diesen Job entschieden?**

* Motivation, Elan, Zielorientierung des Bewerbers
* Neigungen und Stärken des Bewerbers erkennen
* Fazit: Profitieren Sie von Angaben der Stärken und Neigungen und einer daraus entstandenen bewussten Wahl

**Was interessiert Sie sonst noch?**

* Motivation, bewusste Entscheidungsfindung
* Gewählter Beruf/Studium sollte nicht als Verlegenheitslösung dastehen
* Alternativen und Gedanken zum Werdegang zeugen von einer intensiven Beschäftigung, Vielseitigkeit, Neugierde, Aufgeschlossenheit
* Die beschriebenen „Alternativen und Gedanken“ sollte nachvollziehbar sein

**Welches war Ihr bisher größter Erfolg? Und Ihr größter Misserfolg?**

* Fähigkeit zur eigenen Einschätzung, Selbstkritik, Stolz
* Wichtig: Wirken die Antworten zurechtlegt? Fragen Sie sich selbst, wie ein ambitionierter, leistungsstarker und reflektierender Assistent erscheinen sollte
* Wie geht er mit „Problemsituationen“ um?
* Auf prompte Antwort achten, fehlen diese, kann das als gedanken- und ambitionslos gelten

**Was möchten Sie in Zukunft noch erreichen? Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?**

* Motivation, Ehrgeiz, Wunsch ist eine „gesunde“ Leistungsbereitschaft
* Realistische Vorstellungen, sich selbst immer mal wieder befragen, denn wer sich kennt, kann Auskunft geben
* Mögl. Antwort: Mir geht es in erster Linie darum, gute Arbeitsergebnisse zu erzielen. Alles Weitere ergibt sich daraus.
* Auf Antworten achten, bei denen die Standardfragen erkennen lassen, dass die Ziele zugleich realistisch und flexibel sind

**Sehen Sie Schwächen?**

* Achtung: Mögliche Defizite sind bereits aus den Bewerbungsunterlagen bekannt.
* Realtische Selbsteinschätzung, Ziele, klare Vorstellung, wie der Bewerber Defizite ausgleichen möchte
* (Gern genommen) Beispiele: Sprach- und EDV-Kenntnisse, Reiselust, Flexibilität usw. also Dinge, die mit Motivation und Lernwillen ausgeglichen werden können
* Fehlen für die Stelle relevante Kenntnisse sollten Sie deutliche Signal senden

**Worauf legen Sie mehr Wert: Zufriedenheit im Job oder berufliche Kompetenz?**

* Arbeitsmotivation, Ehrgeiz
* Wunsch ist eine Assistenz zu gewinnen, der sich mit der Arbeit identifiziert
* Geschickt: Ist zufrieden, wenn es ausfüllt und wenn man sich für eine Sache voll einsetzen kann
* Die Antwort sollte realistisch bleiben und nicht ein Szenario darstellen

**Was bedeutet für Sie Assistenz?**

* Eine Beschreibung des Bewerbers hinsichtlich Motivation, Ehrgeiz und dem Wunsch etwas über das Assistenzmodell aufzuzeigen, lässt eine „gesunde“ Leistungsbereitschaft erkennen
* Stellen Sie sich als Assistenznehmer diese Frage unbedingt einmal selbst. Wer sich kennt, kann antworten.
* **Assistenz kann sein:** sich unabhängig fühlen, Ziele möglichst Selbstbestimmt zu erreichen, defizitäre Fähigkeiten ausgleichen und Selbstbestimmung erweitern, Verantwortung zu übernehmen, im Team sinnvoll integriert sein und einen Beitrag zu leisten, dem Assistenznehmer ermöglichen, das Leben selbständig zu „erklimmen“…
* Antworten in Relation zur ausgeschriebenen Stelle setzen

**Vielen Dank. Ich werde mich in Kürze bei Ihnen melden.**

Fragen im Vorstellungsgespräch 2:

Es freut mich sehr, dass Sie hier sind.

**Haben Sie gut hergefunden? Was für ein Wetter ist das heute!**

* Wie locker, nervös, verkrampft, interessiert, arrogant, distanziert ist der Bewerber?
* Sympathie, authentisch, offen, Kunst des Small Talk
* Positives Umfeld als Assistenznehmer schaffen (keine Probleme auftischen)

Jetzt zu Ihnen.

**Erzählen Sie etwas über sich? Was hat Ihnen besonders gut gefallen?**

* Der Bewerber soll ein eingegrenzte Selbstpräsentation erzählen
* Der Kandidat die einmalige Chance sich ins rechte Licht zu rücken
* Intensive Vorbereitung ist hier zu erwarten: Wer sich kennt, kann über sich erzählen

**Wie würden Sie sich selbst charakterisieren? Was würden Sie an sich selbst am ehesten verändern?**

* Fähigkeit seiner eigenen Einschätzung, Selbstkritik, Stolz
* Sollte eine realistische Vorstellung bieten! Sich selbst immer mal wieder befragen, denn wer sich kennt, kann Auskunft geben
* Motivation, Ehrgeiz, Wunsch lässt eine „gesunde“ Leistungsbereitschaft erkennen
* Standardfrage bei denen der Bewerber zeigen sollte, dass man Ziele hat, die zugleich realistisch und flexibel sind

**Wie stehen Sie eigentlich zur Teamarbeit? Was macht Ihrer Meinung nach gute Teamarbeit aus? Wie sehen Sie sich selbst in einer Gruppe?**

* Wenn möglich konkrete Erfahrungen schildern lassen (Toleranz, vertrauen, guter Informationsaustausch bzw. Kommunikation, konstruktive Konfliktbewältigung, Lösungsorientiert)
* Bereitschaft zur Teamarbeit signalisieren
* Gute Teamarbeit orientiert sich nicht an Personen, sondern soll der Sache dienen

**Können Sie mit Stress umgehen? Schildern Sie eine Situation, in der Sie unter Druck geraten sind.**

* Selbsteinschätzung, Belastbarkeit
* Antwort: „Ja, selbstverständlich kann ich unter Druck arbeiten“ (Beispiel)
* Hektische Situation als Herausforderung, die einen zu Höchstleistung anspornt

**Wie gehen Sie mit Kritik um? Wie reagieren Sie, wenn Sie sich ungerecht behandelt fühlen?**

* Gefährliche Frage und heikles Thema zugleich
* Kritik muss der Bewerber vertragen können und sie für sich konstruktiv verarbeiten
* Auch bei ungerechtfertigter Kritik darf er nicht aggressiv oder wütend reagieren. Beispielsweise: „Ich kann gut mit Kritik umgehen, wenn Sie sich auf einen Sache bezieht. Wird sie persönlich, fällt es mir schwer… Wut oder Aggression liegt mir aber fern.“ ..oder: „Ich schlafe drüber und versuche es dann in einem ruhigen Gespräch zu klären.“

**Was tun Sie in Ihrer Freizeit? Haben Sie ein Hobby?**

* Den Bewerber als Mensch kennenlernen
* Hobbys sagen viel über die Persönlichkeit aus (Chorsänger (gesellig), Tierschutz (sozial engagiert), Sportler (aktiv), Vogelkundler (Einzelgänger)
* Die Mischung macht es: Kultur, Sport, Engagement, Freunde und Familie

**Haben Sie einen großen Freundeskreis? Was schätzen Sie am meisten an Ihren Freunden?**

* Ziel ist ein harmonisches, abgerundetes Bild seines Privatlebens
* Schätzt er Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Offenheit, Füreinander da sein
* Unterscheiden Sie zwischen Bekannten und Freunden

**Was glauben Sie: Wie schätzen ihre Freunde Sie ein?**

* Setzen Sie nicht auf das Selbstbild, sondern auch auf das Fremdbild
* Bei Schwächen: Lernen aus dem Fremdbild, Selbstkritik
* Er sollte nicht übertreiben, aber auch nicht zu bescheiden sein. Er darf gelobt werden und positiv gesehen werden

**Vielen Dank. Wir werden uns in Kürze bei Ihnen melden.**

**Legende:**

* Informationen und Inhalte des Bewerbers hinsichtlich des Vorstellungsgesprächs
* Hinweise für den Assistenznehmer, auf die während des Gesprächs geachtet werden sollten